Ministerie van Veiligheid en Justitie

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de voorzitters van de politievakorganisaties ACP, ANPV, NPB en VMHP

Directoraat-Generaal Politie

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Ons kenmerk
673272

Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden. Wilt u slechts één zaak in uw brief behandelen.

Datum 5 augustus 2015
Onderwerp Reactie op uw brief van 30 juli 2015 over de loonruimteovereenkomst

Geachte voorzitters,

Op 30 juli jl. schreef u mij een brief waarin u ingaat op de CAO-onderhandelingen, meer in het bijzonder de betekenis van het gesloten onderhandelaarsakkoord met betrekking tot de loonruimte publieke sector 2015/2016.

Alvorens in te gaan op uw specifieke vragen wil ik graag het volgende opmerken. Uw weergave van de onderhandelingen tot nu toe en de kwalificatie van mijn inzet deel ik niet, maar kan ik plaatsen in het licht van de verscherping van posities die eigen is aan de CAO – onderhandelingen.

Zoals u weet heb ik steeds uitgedragen na jaren nullijn aan politieambtenaren een verantwoorde loonontwikkeling te willen bieden. Zoals u ook weet heb ik steeds aangegeven dat de financiële mogelijkheden daartoe ontbraken onder meer omdat de wel beschikbare ruimte nagenoeg volledig in beslag werd genomen door de stijging van de werkgeverslasten van de bestaande pensioenregeling. Aangezien deze problematiek ook in andere sectoren aan de orde is en over de pensioenregeling alleen boven sectorale afspraken gemaakt kunnen worden, is het kabinet op dat niveau het gesprek met de centrales van overheidspersoneel en de zelfstandige publieke werkgevers aangegaan. Dit heeft geleid tot een onderhandelaarsakkoord met drie centrales waarbij, in combinatie met de eerder in de pensioenkamer gemaakte afspraken, er een loonruimte ontstaat van in totaal 5,05% over 2 jaar en een eenmalige uitkering van 500 euro. Onderdeel van dat akkoord is ook een aanpassing van de indexatiesystematiek van de pensioenregeling.

Voor de centrales die het akkoord hebben ondertekend loopt op dit moment de achterbanraadpleging. Van de politiebonden die namens die centrales aan de sectortafel zitten, zou ik verwachten dat zij hun leden raadplegen over het onderhandelaarsakkoord en gedurende die periode de acties opschorten. Uit uw brief begrijp ik dat de VMHP als enige deze procedure volgt. Dit waardeer ik zeer. Het standpunt van de ACP en de ANPV om de loonruimte overeenkomst sowieso als onvoldoende reden te zien om de onderhandelingen te heropenen vind ik onbegrijpelijk. Dat deze bonden bovendien hebben besloten de acties te

intensiveren en daarmee de samenleving confronteren met publieksonvriendelijke acties betreur ik zeer.

Voor het overige wil ik graag opmerken dat de presentatie van de werkgeversinzet van uw zijde geen recht doet aan de inhoud daarvan. Dat geldt eveneens voor de afspraken die in de vorige CAO ondanks de toen gehanteerde nullijn tot stand zijn gebracht.

Ik herhaal nog eens dat ik veel waardering heb voor de politiemensen die hun werk onder soms zware omstandigheden doen en ik vind dat zij arbeidsvoorwaarden verdienen die daar naar objectieve maatstaven recht aan doen. Los van de vraag wat na een aantal jaren nullijn een verantwoorde loonontwikkeling is, ben ik van mening dat de arbeidsvoorwaarden van de politie recht doen aan de zwaarte van het beroep. Zo liet ook onderzoek van het WODC[1] onlangs zien dat de beloning bij de politie op zich gemiddeld genomen niet ongunstig is, ook niet in vergelijking met de private sector. Meer dan 85% van het politiepersoneel (exclusief aspiranten) heeft een modaal inkomen of hoger.

Zo heeft een hoofdagent een (maximum) inkomen dat bijna 20% hoger ligt dan het modale inkomen in Nederland (€ 35.500 in 2015). Daarnaast heeft deze hoofdagent ook perspectief op de extra periodieken voor medewerkers in de frontlinie.

Ondanks de nullijn zijn vanaf 2010 wel degelijk gunstige afspraken voor politieambtenaren gemaakt.

Zo is er in de CAO 2012-2014 voor gezorgd dat een groot deel van de politiemedewerkers in de frontlinie de afgelopen vier jaar niet stil hebben gestaan in hun loonontwikkeling. Door toekenning van extra periodieken is het bereikbaar maximumsalaris voor 70% van de politiemedewerkers met gemiddeld 10% verhoogd. Circa 28 duizend medewerkers profiteren daar inmiddels van. 20 duizend medewerkers zullen daar over een aantal jaar van profiteren, namelijk vanaf het moment dat zij het einde van hun functieschaal hebben bereikt.

Ook werd in de CAO 2012-2014 een werkzekerheidsgarantie afgegeven voor diegenen waarvan de functie komt te vervallen in verband met de vorming van de Nationale Politie. Reorganisatieontslag is daarmee uitgesloten. Aanvullend zijn ook nog (zeer) goede flankerende voorzieningen afgesproken. Deze afspraken wegen vooral zwaar voor de ondersteuning, waar de reorganisatie de grootste impact heeft.

In de aan mij kort na mijn aantreden overhandigde gele kaart en in de berichtgeving op uw websites stelt u dat waardering om meer dan loon alleen gaat. U noemt:

> Het veiliger en gezonder maken van politiewerk
> Een solide loopbaan- en vroegpensioenbeleid
> Fatsoenlijke toelagen voor onregelmatig werk
> Fatsoenlijke piketvergoeding (nu slechts € 1 bruto per uur)
> Behoud van de huidige 21 vrije weekenden
> Reparatie van de wijzigingen op het gebied van de WW

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 29 628, nr. 496

Met u ben ik van mening dat waardering zich ook op andere wijze laat uiten dan door loon alleen. Ik reageer daarom graag op de door u genoemde punten:

Het veiliger en gezonder maken van politiewerk

Nog zeer recent maakten wij afspraken over:

- Investeringen in de (mentale) weerbaarheid;
- Een visie op veilig en gezond werken
- Een coulancebeleid voor PTSS;
- Een nieuw uniform en een nieuw dienstwapen;
- De Regeling beroepsziekten.

Eerder heeft de werkgever besloten het aantal trainingsuren van executieve medewerkers in de periode 2013-2015 tijdelijk te laten toenemen van 32 uur per jaar naar gemiddeld 45 uur per jaar per medewerker. Ik heb in het kader van mijn inzet voorgesteld om voor de periode 2016 en 2017 deze additionele investering in het vak voor de periode 2016 en 2017 in stand te houden voor de medewerker die specifieke training nodig heeft. Een verdere verlenging van deze periode kan uiteraard onderwerp zijn van de arbeidsvoorwaardenonder-handelingen.

Een solide loopbaan- en vroegpensioenbeleid

Er is geen sprake van dat ik vervroegde uittreding door politiefunctionarissen onmogelijk zou willen maken. Dat neemt niet weg dat ook politie te maken heeft met gewijzigde omstandigheden en wetgeving waardoor in 2006 uitgesproken ambities niet meer haalbaar zijn en ook in maatschappelijk perspectief niet meer goed te verdedigen.

Waar voor iedereen de gewijzigde wetgeving van toepassing is, geldt dat thans nog niet voor de tijdelijke regeling voor het in 2006 in dienst zijnde personeel met een executieve status. Dit blijkt een (te) dure regeling te zijn voor een overigens relatief kleine en in omvang afnemende groep personeel. Daarom heb ik in mijn inzet een voorstel gedaan tot aanpassing van die regeling te komen en het daarmee gemoeide geld voor een bredere doelgroep te benutten.

Verder vind ik dat er oog moet zijn voor leeftijdsgebonden aspecten in het personeelsbeleid. Zeker nu door de ontwikkelingen in de maatschappij iedereen langer door moet werken. Het is evident dat je sommige functies binnen de politie niet onbeperkt kunt blijven vervullen. Ik wil daarom in politiemensen blijven investeren zodat zij vitaal tot de AOW-leeftijd kunnen doorwerken binnen of buiten de politieorganisatie.

Mijn oogmerk is dan ook om te komen tot een nieuw stelsel waarbij inzetbaarheid centraal staat en dat recht doet aan het hoge risicogehalte van het politievak en een evenredige verdeling van de lusten en lasten over de generaties. In een dergelijk nieuw stelsel zou sprake moeten zijn van een meer geïndividualiseerde benadering van medewerkers. Veel inzetbaarheidsvraagstukken worden namelijk veeleer door individuele factoren bepaald dan door leeftijd als zodanig.

Fatsoenlijke toelagen voor onregelmatig werk en fatsoenlijke piketvergoeding

Ik onderken dat de hoogte van deze toelagen relatief laag is in verhouding tot vergelijkbare toelagen in andere sectoren. Het is een bewust besluit van het sectoroverleg - en dus ook van u - geweest om deze vergoedingen te verdisconteren in het salaris. Tegenover de relatief lage toelagen staat dan ook sindsdien een relatief hoog salaris.

Behoud van het huidig aantal vrije weekenden

Het huidig aantal vrije weekenden hoeft wat mij betreft verder geen onderwerp in deze CAO meer te zijn.. Dit neemt niet weg dat ik meen dat wij in de toekomst afspraken zullen moeten maken die zien op een efficiënter capaciteitsverdeling zonder daarbij de balans tussen werk en privé uit het oog te verliezen. In de CAO 2012-2014 is dit vertaald in afspraken over het aantal vrije zondagen. Het ligt in de rede in het verlengde daarvan ook het aantal vrije weekenden te herijken. Veel politie-inzet ligt immers juist in de weekenden.

Reparatie van de wijzigingen op het gebied van de WW

Algemeen uitgangspunt is dat wijzigingen op het gebied van de WW worden doorvertaald naar de sectorale bovenwettelijke werkloosheidsregelingen. Dit betekent dat de duur van die regeling zonder nadere afspraken afneemt met maximaal 14 maanden. Aanpassingen op dit punt kunnen uiteraard onderwerp zijn van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

Ten aanzien van uw specifieke vragen waarom u om een formeel antwoord vraagt:

1. Is het juist dat u als politiewerkgever niet van plan bent om naast de 'ambtelijke loonruimte' extra geld uit de begroting van Veiligheid en Justitie beschikbaar te stellen voor een nieuwe politie-CAO 2015/2016? Met andere woorden: volhardt u in de opstelling dat met die CAO niet meer geld gemoeid mag zijn dan de kosten van een salarisstijging van 5,05 procent en een eenmalige uitkering?

Wat voorligt is een onderhandelaarsovereenkomst waarin (inclusief de eerder in de Pensioenkamer vrijgemaakte en inmiddels belegde 0,8% per 1 januari 2015) voor 2 jaar in totaal ruimte beschikbaar is gemaakt voor 5,05% loonontwikkeling en een eenmalige uitkering van 500 euro (ca. 1%). Ik ben van mening dat binnen dat financiële kader ook tot een CAO voor de politie moet kunnen worden gekomen.

Naast een salarisverbetering van 1,25% en een eenmalige uitkering van € 500 per 1 september draagt het kabinet per 1 januari 1,6% bij. Tezamen met een loonruimte van 0,4% door het vervallen van de ABP premie-opslag betekent dit een extra loonruimte van 1,4% in 2015 oplopend naar 3,25% structureel vanaf 2016 zonder dat daar versoberingen tegenover staan. Voor de sector Politie komt dit overeen met een bedrag van € 57 mln oplopend tot € 133 mln structureel vanaf 2016. Daarnaast is sprake van een extra loonruimte van 1,8% door aanpassingen op het gebied van het pensioen. Tezamen (inclusief de eenmalige

uitkering) een loonruimte van maar liefst ca. 6%. Een percentage waarmee het kabinet ten volle zijn verantwoordelijkheid heeft genomen.

U merkt de in het onderhandelaarsakkoord opgenomen aanpassingen op het gebied van het pensioen aan als versoberingen. Daarvan behoeft geen sprake te zijn. De onderhandelende partijen, ook van werknemerszijde, hebben integendeel meegewogen dat - terugkijkend naar de afgelopen decennia - loon- of prijsindexatie voor het ABP-pensioen niet of nauwelijks tot verschillende uitkomsten leidt.

Het onderhandelaarsakkoord tussen de onderhandelende partijen is tot stand gekomen in de wetenschap dat hiermee de grenzen van de financiële mogelijkheden van het kabinet tot het uiterste zijn opgerekt. Overigens is een deel van dit akkoord ook gefinancierd ten laste van de VenJ-begroting waarvoor door mij nog dekking zal moeten worden gevonden. Aan de sectortafel kunnen binnen die kaders afspraken over sectorspecifieke invulling worden gemaakt en kan, indien door partijen gewenst, herschikking van bestaande arbeidsvoorwaarden middelen plaatsvinden.

2. Is het juist dat u wel bereid bent afspraken te maken over andere arbeidsvoorwaarden, maar dat de kosten daarvan dan betaald moeten worden uit de 'ambtelijke loonruimte' van 5,05 procent en een eenmalige uitkering van € 500?

De werkgeversinzet is nog steeds om over meer onderwerpen afspraken te maken dan alleen over loonontwikkeling. De inzet van de werkgever is om in deze CAO zo veel mogelijk generieke loonmaatregelen af te spreken zodat iedereen in gelijke mate profiteert van de CAO. Verhoging van toelagen gaat ten koste van die generieke loonontwikkeling of moet mogelijk worden gemaakt door een herschikking van bestaande arbeidsvoorwaardenruimte. Uiteraard ben ik bereid ook dit in de onderhandelingen te betrekken.

Daarnaast had ik in mijn inzet al voorstellen gedaan over bijvoorbeeld het aantal trainingsuren en een aanspraak op volledige schadevergoeding bij beroepsincidenten. Deze gaan niet ten koste van de “loonruimte”.

3. Wordt u in deze visie op het verband tussen de bovensectorale afspraken en de financiering van een nieuwe politie-CAO gesteund door het kabinet? Of is de weigering om extra geld uit de begroting van Veiligheid en Justitie beschikbaar te stellen een eigen beleidskeuze?

Ook in deze is sprake van eenheid van kabinetsbeleid. De uitdagingen die de VenJ begroting kent zowel voor wat betreft de politie als ook voor het overige veronderstel ik als algemeen bekend.

Ik heb u in het gesprek op 16 juli uitgenodigd om weer aan tafel te gaan. U heeft deze uitnodiging tot mijn spijt afgeslagen en bent – met uitzondering van de VMHP - vrijwel direct overgegaan tot verdere intensivering van uw collectieve acties hoewel het achterbanberaad bij u maar ook bij andere sectoren nog gaande is.

Ik dring er bij u op aan uw collectieve acties stop te zetten en na de achterbanraadpleging weer met mij in gesprek te gaan, zodat wij onze gemeenschappelijke energie kunnen benutten om tot een goede CAO te komen. Alleen aan de onderhandelingstafel komen arbeidsvoorwaarden tot stand. Ik herhaal hierbij mijn uitnodiging om de onderhandelingen op ieder moment te hervatten.

De Minister van Veiligheid en Justitie,

G.A. van der Steur